

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.
- b. Hipotesis 2 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Motivasi dan Kompensasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, bonus dan insentif, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

- a. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
- b. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tanpa memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk

Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Trasmisi Madiun.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijelaskan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak dalam hal ini pihak PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Trasmisi Madiun sebagai obyek penelitian ini.

Hasil regresi pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi dapat digunakan sebagai sarana pendukung bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan minat karyawan tersebut dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang efektif dan efisien diperusahaan tersebut dapat tercapai dan sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga melalui hasil penelitian ini terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat direkomendasikan adalah:

1. PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Trasmisi Madiun perlu untuk menjaga dan meningkatkan motivasi para karyawannya.
2. PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Trasmisi Madiun perlu untuk menjaga dan meningkatkan kompensasi para karyawannya.

Beberapa implikasi tersebut diharapkan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Trasmisi Madiun mampu menumbuhkan minat para karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga target PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Trasmisi Madiun untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para konsumennya dapat terpenuhi.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Saran Praktis

- a) Sebaiknya untuk mempertahankan dan menunjang peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik di PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Trasmisi Madiun , maka perlu

dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan terutama berkaitan dengan besaran insentif yang telah diberikan. Apabila hal kompensasi tersebut telah diberikan dengan sesuai oleh perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga juga akan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.

- b) Selain itu, didapat beberapa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan perihal peningkatan motivasi yaitu, perusahaan harus dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Diantara kebutuhan yang diperlukan karyawan adalah dengan memotivasi bawahan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengikuti perubahan-perubahan globalisasi, memberikan penghargaan sehingga bawahan dapat bekerja secara optimal, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi secara mandiri. Hal lain yang terpenting adalah lebih dapat memberikan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan apapun hasilnya, karena jika semakin pengakuan itu ada, maka karyawan akan semakin termotivasi terhadap penyelesaian pekerjaan.

2. Saran Akademis

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
- b) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar hasil yang didapat bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. PLN Kota Madiun (Program Studi Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, Madiun, Indonesia).
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Damayanti, N.P., Susilaningsih, Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*, 2(1), 155-168.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853-859.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muljani, N. (2002, September). Kompensasi sebagai Motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Riyadi, S. (2011, Maret). Pengaruh Kompensasi Finansial, Biaya Kepemimpinan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jatim. *Jurnal Manajemen and Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sofiati, N.A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Bandung:Andi.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, T., dan Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama (Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya, Surabaya, Indonesia).

www.pln.co.id (2019). Perusahaan Listrik Negara. Visi dan Misi PT PLN. 26 November 2019, pukul 11.00 WIB.

Yensy, N.A. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Jurnal Kependidikan Triadik, 13(1).

Zameer, H., Ali., S., Nisar, W., Amir, M. (2014, January). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences, 4(1), 293-298.